# 單位版(\*產官研的其他要列表出來)

## 概述

本次問卷發放\_\_\_單位，回收\_\_\_單位(如表1)，有效\_\_\_。其中X單位共有\_\_個子單位填寫(如表2)；Y單位共有\_\_個子單位填寫(如表3)；….。

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 單位數 | 各工程與科技領域員工總人數 | | 土木營建領域 | | …… |
|  |  | 女性占比 | 總人數 | 女性占比 | 總人數 |  |
| 產官學合計 |  |  |  |  |  |  |
| 產 |  |  |  |  |  |  |
| 官 |  |  |  |  |  |  |
| 學 |  |  |  |  |  |  |

## 工程與科技領域從業人員統計

### 土木營建領域

* 1. 年資分布情形：

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **產官學小計** | | **產** | | **官** | | **學** | |
| **服務年資** | **女性占比** | **總人數** | **女性占比** | **總人數** | **女性占比** | **總人數** | **女性占比** | **總人數** |
| **年資小計** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1~5年 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6~10年 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 11~15年 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 16~20年 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 21~25年 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 25年以上 |  |  |  |  |  |  |  |  |

* 1. 管理職人員年資分布情形：

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **產官學小計** | | **產** | | **官** | | **學** | |
| **服務年資** | **女性占比** | **總人數** | **女性占比** | **總人數** | **女性占比** | **總人數** | **女性占比** | **總人數** |
| **年資小計** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1~5年 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6~10年 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 11~15年 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 16~20年 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 21~25年 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 25年以上 |  |  |  |  |  |  |  |  |

(3)各階管理職人員人數：

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | 產官學 | | 產 | | 官 | | 學 | |
|  | 年齡 | 女性占比 | 總人數 | 女性占比 | 總人數 | 女性占比 | 總人數 | 女性占比 | 總人數 |
| 各管理職小計 | |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 初階管理職 | 初階管理職小計 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 35歲以下 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 36-45歲 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 46-55歲 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 56-65歲 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 66歲以上 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 中階管理職 | 中階管理職小計 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 35歲以下 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 36-45歲 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 46-55歲 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 56-65歲 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 66歲以上 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 高階管理職 | 高階管理職小計 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 35歲以下 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 36-45歲 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 46-55歲 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 56-65歲 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 66歲以上 |  |  |  |  |  |  |  |  |

(4)各階專業職級人員人數：

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | 產官學 | | 產 | | 官 | | 學 | |
|  | 年齡 | 女性占比 | 總人數 | 女性占比 | 總人數 | 女性占比 | 總人數 | 女性占比 | 總人數 |
| 各專業職小計 | |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 初階專業職 | 初階專業職小計 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 35歲以下 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 36-45歲 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 46-55歲 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 56-65歲 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 66歲以上 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 中階專業職 | 中階專業職小計 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 35歲以下 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 36-45歲 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 46-55歲 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 56-65歲 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 66歲以上 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 高階專業職 | 高階專業職小計 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 35歲以下 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 36-45歲 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 46-55歲 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 56-65歲 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 66歲以上 |  |  |  |  |  |  |  |  |

## 福利措施

1. 過去三年間貴單位獲准之育嬰留職停薪人次

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | 產官研小計 | |  |
| 人次 | 女占比 | 總數 |  |
| 各年小計 |  |  |  |
| 106年 |  |  |  |
| 107年 |  |  |  |
| 108年 |  |  |  |

2 過去三年間貴單位獲准之家庭照謢假人次

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 人次 | 男性 | 女性 |
| 106年 |  |  |
| 107年 |  |  |
| 108年 |  |  |

3.

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
| 哺集乳室（共設有處） |  |
| 女性生理假（不扣薪） |  |
| 托嬰服務（指設有收托二歲以下兒童之服務機構） |  |
| 托兒服務（指設有收托二歲至六歲兒童之服務機構） |  |
| 育兒津貼 |  |
| （因照顧家庭因素申請）彈性工時 |  |

## 轉任

挑出有的幾單位

4.貴單位是否有非工程與科技領域背景人員轉任工程職務之事例：

□ 有，請續答本題(挑出有的對) □ 否，問卷結束

1. 請問此轉任情況是否是少數個案？

□ 是，請跳答第5題 □ 否，請續答本題(b)

1. 貴單位是否有鼓勵轉任之機制？若有請說明

5.該少數個案事例：（若有多人請分別填寫）

1. 該轉任是否於貴單位服務期間發生？□ 是；□ 否（錄取本單位時即為工程職務）
2. 現任工程領域為：
3. 原專長領域為：
4. 此轉任事例已於現職服務 年

# 個人版

## 概述

本問卷共發出 份；回收\_1307\_份，有效\_\*1307\_份。

## 基本資料

年齡

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **年齡** | **女性占比** | **總人數** |
| **25歲以下** | 61.00% | 41 |
| **26~30歲** | 52.50% | 183 |
| **31~35歲** | 47.30% | 165 |
| **36~40歲** | 45.00% | 169 |
| **41~45歲** | 42.40% | 177 |
| **46~50歲** | 37.70% | 130 |
| **51~55歲** | 41.30% | 201 |
| **56~60歲** | 28.40% | 116 |
| **61~65歲** | 14.30% | 91 |
| **66歲以上** | 8.80% | 34 |
| **各年齡小計** | 40.60% | 1307 |

年資

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | **各年資小計** | | **0~5年** | | **6~10年** | | **11~15年** | | **16~20年** | | **21~25年** | | **26~30年** | | **30年以上** | |
|  |  | **女性占比** | **總人數** | **女性** | **男性** | **女性** | **男性** | **女性** | **男性** | **女性** | **男性** | **女性** | **男性** | **女性** | **男性** | **女性** | **男性** |
| **工程與科技相關領域** | **國內學校** | 38.90% | 1008 | 83 | 93 | 62 | 77 | 47 | 84 | 32 | 79 | 48 | 84 | 28 | 113 | 92 | 86 |
| **國外學校** | 62.80% | 86 | 7 | 1 | 4 | 4 | 6 | 2 | 9 | 5 | 6 | 5 | 15 | 14 | 7 | 1 |
| **非工程與科技相關領域** | **國內學校** | 45.10% | 91 | 2 | 0 | 5 | 1 | 6 | 2 | 8 | 10 | 10 | 17 | 7 | 18 | 3 | 2 |
| **國外學校** | 62.50% | 8 | 1 | 0 | 0 | 0 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 1 |
| **合計** | 41.20% | 1193 | 93 | 94 | 71 | 82 | 63 | 88 | 49 | 94 | 64 | 106 | 50 | 147 | 102 | 90 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | **各年資小計** | | **0~5年** | | **6~10年** | | **11~15年** | | **16~20年** | | **21~25年** | | **26~30年** | | **30年以上** | |
|  |  | **女性占比** | **總人數** | **女性** | **男性** | **女性** | **男性** | **女性** | **男性** | **女性** | **男性** | **女性** | **男性** | **女性** | **男性** | **女性** | **男性** |
| **工程與科技相關領域** | **國內學校** | 38.90% | 1008 | 89.20% | 98.90% | 87.30% | 93.90% | 74.60% | 95.50% | 65.30% | 84.00% | 75.00% | 79.20% | 56.00% | 76.90% | 90.20% | 95.60% |
| **國外學校** | 62.80% | 86 | 7.50% | 1.10% | 5.60% | 4.90% | 9.50% | 2.30% | 18.40% | 5.30% | 9.40% | 4.70% | 30.00% | 9.50% | 6.90% | 1.10% |
| **非工程與科技相關領域** | **國內學校** | 45.10% | 91 | 2.20% | - | 7.00% | 1.20% | 9.50% | 2.30% | 16.30% | 10.60% | 15.60% | 16.00% | 14.00% | 12.20% | 2.90% | 2.20% |
| **國外學校** | 62.50% | 8 | 1.10% | - | - | - | 6.30% | - | - | - | - | - | - | 1.40% | - | 1.10% |
| **合計** | 41.20% | 1193 | 93 | 94 | 71 | 82 | 63 | 88 | 49 | 94 | 64 | 106 | 50 | 147 | 102 | 90 |

最高學歷從業現況與職涯發展

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **工程與科技相關領域** | | | | **非工程與科技相關領域** | | | | |
|  | **國內學校** | | **國外學校** | | **國內學校** | | **國外學校** | | |
|  | **女性** | **男性** | **女性** | **男性** | **女性** | **男性** | **女性** | **男性** | **小計** |
| **工程與科技職務** | 397 | 647 | 44 | 46 | 30 | 28 | 5 | 3 | 1200 |
| **非工程與科技職務** | 25 | 40 | 2 | 6 | 25 | 6 | 3 | 0 | 107 |
| **人數** | 422 | 687 | 46 | 52 | 55 | 34 | 8 | 3 | 1307 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **工程與科技相關領域** | | | | **非工程與科技相關領域** | | | | |
|  | **國內學校** | | **國外學校** | | **國內學校** | | **國外學校** | | |
|  | **女性** | **男性** | **女性** | **男性** | **女性** | **男性** | **女性** | **男性** | **小計** |
| **工程與科技職務** | 30.40% | 49.50% | 3.40% | 3.50% | 2.30% | 2.10% | 0.40% | 0.20% | 91.80% |
| **非工程與科技職務** | 1.90% | 3.10% | 0.20% | 0.50% | 1.90% | 0.50% | 0.20% | - | 8.20% |
| **人數** | 422 | 687 | 46 | 52 | 55 | 34 | 8 | 3 | 1307 |

**現任職務之五年後職涯發展的預期**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **最高學歷** | **不分學歷小計** | | **博士** | | **碩士** | | **大學/大專** | | **專科** | | **高職** | |
| **性別** | **女性占比** | **總人數** | **女性** | **男性** | **女性** | **男性** | **女性** | **男性** | **女性** | **男性** | **女性** | **男性** |
| **同等級職務之部門轉換** | 30.70% | 163 | 2 | 7 | 28 | 62 | 18 | 38 | 2 | 6 | 0 | 0 |
| **在同一職務上** | 45.20% | 487 | 24 | 37 | 125 | 129 | 56 | 80 | 13 | 19 | 2 | 2 |
| **由管理職務轉換為非管理職務** | 23.80% | 21 | 2 | 3 | 1 | 7 | 1 | 5 | 1 | 1 | 0 | 0 |
| **由非管理職務轉換為管理職務** | 44.10% | 152 | 6 | 6 | 43 | 58 | 17 | 18 | 0 | 3 | 1 | 0 |
| **管理職務範圍逐漸擴大，例如受管理人員數增加** | 27.30% | 172 | 10 | 22 | 27 | 70 | 10 | 29 | 0 | 4 | 0 | 0 |
| **繼續擔任非管理職務但從事的規模擴大，例如專案金額提高** | 51.40% | 177 | 6 | 4 | 55 | 56 | 30 | 24 | 0 | 2 | 0 | 0 |
| **轉換領域(轉至非工程與科技領域或轉入工程與科技領域)** | 52.90% | 34 | 1 | 3 | 10 | 6 | 7 | 7 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| **離職** | 32.70% | 101 | 6 | 12 | 17 | 23 | 8 | 21 | 1 | 10 | 1 | 2 |
| **合計** | 40.60% | 1307 | 57 | 94 | 306 | 411 | 147 | 222 | 17 | 45 | 4 | 4 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **最高學歷** | **不分學歷小計** | | **博士** | | **碩士** | | **大學/大專** | | **專科** | | **高職** | |
| **性別** | **女性占比** | **總人數** | **女性** | **男性** | **女性** | **男性** | **女性** | **男性** | **女性** | **男性** | **女性** | **男性** |
| **同等級職務之部門轉換** | 30.70% | 163 | 3.50% | 7.40% | 9.20% | 15.10% | 12.20% | 17.10% | 11.80% | 13.30% | - | - |
| **在同一職務上** | 45.20% | 487 | 42.10% | 39.40% | 40.80% | 31.40% | 38.10% | 36.00% | 76.50% | 42.20% | 50.00% | 50.00% |
| **由管理職務轉換為非管理職務** | 23.80% | 21 | 3.50% | 3.20% | 0.30% | 1.70% | 0.70% | 2.30% | 5.90% | 2.20% | - | - |
| **由非管理職務轉換為管理職務** | 44.10% | 152 | 10.50% | 6.40% | 14.10% | 14.10% | 11.60% | 8.10% | - | 6.70% | 25.00% | - |
| **管理職務範圍逐漸擴大，例如受管理人員數增加** | 27.30% | 172 | 17.50% | 23.40% | 8.80% | 17.00% | 6.80% | 13.10% | - | 8.90% | - | - |
| **繼續擔任非管理職務但從事的規模擴大，例如專案金額提高** | 51.40% | 177 | 10.50% | 4.30% | 18.00% | 13.60% | 20.40% | 10.80% | - | 4.40% | - | - |
| **轉換領域(轉至非工程與科技領域或轉入工程與科技領域)** | 52.90% | 34 | 1.80% | 3.20% | 3.30% | 1.50% | 4.80% | 3.20% | - | - | - | - |
| **離職** | 32.70% | 101 | 10.50% | 12.80% | 5.60% | 5.60% | 5.40% | 9.50% | 5.90% | 22.20% | 25.00% | 50.00% |
| **合計** | 40.6% | 1307 | 57 | 94 | 306 | 411 | 147 | 222 | 17 | 45 | 4 | 4 |

**目前的工作狀況**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **目前的工作狀況(107人)** | **女性** | **男性** | **小計** |
| **尚在求職** | 2 | 5 | 7 |
| **工程與科技產業之非工程與科技職務（例如行政、會計、人事等）** | 21 | 17 | 38 |
| **待業中** | 3 | 3 | 6 |
| **無就業計畫** | 3 | 9 | 12 |
| **照顧家庭** | 1 | 3 | 4 |
| **非工程與科技領域之教育或法人機構** | 13 | 4 | 17 |
| **非工程與科技領域之民營公司** | 12 | 11 | 23 |
| **人數** | 55 | 52 | 107 |

**預期的職涯發展配合因素**職場環境 (男女觀點)/學歷/年資

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **預期的職涯發展配合因素(1307人)** | **女性** | **男性** | **小計** |
| **上司/長官青睞與同事之人際關係** | 193 | 312 | 505 |
| **個人之專業表現** | 366 | 560 | 926 |
| **公司/機構制度穩定，只要沒有犯錯自然可以達成** | 71 | 127 | 198 |
| **其他，請說明** | 12 | 16 | 28 |
| **取得更高學歷、證照或其他資格** | 98 | 85 | 183 |
| **自己主動爭取** | 92 | 153 | 245 |
| **與客戶關係** | 49 | 72 | 121 |
| **還不清楚（若勾選本項請勿再勾選其他項目）** | 32 | 34 | 66 |
| **合計** | 913 | 1359 | 2272 |

**離開工程職務原因**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **離開工程職務原因(72人)** | **女性** | **男性** | **小計** |
| **人際相處** | 0 | 1 | 1 |
| **公司組織調整** | 2 | 6 | 8 |
| **升遷、薪資與工作分派之性別差異** | 3 | 3 | 6 |
| **升遷受阻** | 0 | 1 | 1 |
| **工作時間與家庭角色之衝突** | 3 | 1 | 4 |
| **工作量過大或工作分配不公** | 1 | 4 | 5 |
| **恰處於工作銜接空檔** | 6 | 3 | 9 |
| **想找更穩定的職場** | 4 | 11 | 15 |
| **成長學習空間太少** | 2 | 2 | 4 |
| **本身健康因素** | 2 | 2 | 4 |
| **沒有經濟壓力，不需工作/沒有工作意願** | 1 | 4 | 5 |
| **深造進修** | 1 | 3 | 4 |
| **薪資太低或不公平** | 0 | 3 | 3 |
| **退休** | 3 | 14 | 17 |
| **須照顧家人** | 7 | 2 | 9 |
| **人數** | 40 | 62 | 102 |

哪些福利措施最有助於您留在工程與科技領域就業

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **福利措施(1307人)** | **女性** | **男性** | **小計** |
| **合適家庭共同參加之聯誼時間與方式** | 47 | 110 | 157 |
| **因懷孕或育兒可選擇（非被迫）職務內容之調整** | 120 | 52 | 172 |
| **彈性工作地點 (例如可部分時間在家工作)** | 217 | 290 | 507 |
| **彈性工時 (例如可以只上午班或下午班)** | 276 | 364 | 640 |
| **托兒服務（指於單位內部設有收托二歲至六歲兒童之服務機構）** | 63 | 76 | 139 |
| **托嬰服務（指於單位內部設有收托二歲以下兒童之服務機構）** | 87 | 62 | 149 |
| **無，個人不需要這些福利** | 80 | 241 | 321 |
| **育兒津貼** | 73 | 97 | 170 |
| **育嬰留職停薪後可確保回復原職** | 148 | 73 | 221 |
| **設備完善的哺集乳室** | 24 | 2 | 26 |
| **合計** | 1245 | 1649 | 2894 |

**您服務的單位或待業前服務的單位提供哪些職場相關措施？**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **您服務的單位或待業前服務的單位提供哪些職場相關措施？(1307人)** | **女性** | **男性** | **小計** |
| **其他，請說明** | 10 | 18 | 28 |
| **合適家庭共同參加之聯誼時間與方式** | 52 | 99 | 151 |
| **因懷孕或育兒可選擇（非被迫）職務內容之調整** | 80 | 93 | 173 |
| **彈性工作地點以兼顧家務 (例如可部分時間在家工作)** | 34 | 73 | 107 |
| **彈性工時以兼顧家務 (例如可以只上午班或下午班)** | 52 | 123 | 175 |
| **托兒服務（指於單位內部設有收托二歲至六歲兒童之服務機構）** | 32 | 36 | 68 |
| **托嬰服務（指於單位內部設有收托二歲以下兒童之服務機構）** | 19 | 26 | 45 |
| **無，沒有提供** | 142 | 282 | 424 |
| **育兒津貼** | 86 | 114 | 200 |
| **育嬰留職停薪後可確保回復原職** | 263 | 315 | 578 |
| **設備完善的哺集乳室** | 193 | 141 | 334 |
| **合計** | 1105 | 1602 | 2707 |

**您認為工程與科技領域最需要改善的性別議題有哪些？**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **您認為工程與科技領域最需要改善的性別議題有哪些？(1307人)** | **女性** | **男性** | **小計** |
| **不了解，沒有想法** | 31 | 129 | 160 |
| **其他（請說明）** | 8 | 9 | 17 |
| **可兼顧工作角色與家庭角色（例如包容家庭因素而假日無法加班或須提早下班）** | 274 | 309 | 583 |
| **可帶孩子到工作環境加班或加班時工作環境提供孩子照顧服務** | 130 | 131 | 261 |
| **合適家庭共同參與之聯誼時間與方式** | 26 | 47 | 73 |
| **彈性工作地點（例如可部分時間在家工作）** | 119 | 176 | 295 |
| **彈性工時（例如可選擇上午班或下午班，或減少工時以配合家庭需求）** | 167 | 257 | 424 |
| **無性騷擾或具備性別平等觀念之環境** | 149 | 101 | 250 |
| **無，沒必要改善** | 14 | 58 | 72 |
| **配合懷孕與育嬰需求之女性友善硬體環境** | 130 | 93 | 223 |
| **面試標準、升遷制度與工作分派制度無性別差異** | 209 | 231 | 440 |
| **合計** | 1302 | 1728 | 3030 |

## 第四部份：性別與職涯發展(男女觀點)/學歷/年資

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **在您或您認識的女性身上，性別在工程與科技領域的求學階段有否差異？** | **女性** | **男性** | **小計** |
| **否，沒有差異** | 198 | 392 | 590 |
| **有，我有觀察到差異** | 276 | 242 | 518 |
| **沒有接觸經驗，無法回答** | 57 | 142 | 199 |
| **人數** | 531 | 776 | 1307 |

## 在您或您認識的女性身上，性別在工程與科技領域的求學階段有否差異？

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **動手實驗或實習的機會較少** | | | **較不敢接受挑戰** | | | **較受人際問題干擾** | | | **較容易情緒起伏** | | | **較容易為情所困** | | | **較擅長數理學科** | | | **較用功或成績較好** | | | **遇到挫折時較易放棄** | | |
|  | **女性** | **男性** | **小計** | **女性** | **男性** | **小計** | **女性** | **男性** | **小計** | **女性** | **男性** | **小計** | **女性** | **男性** | **小計** | **女性** | **男性** | **小計** | **女性** | **男性** | **小計** | **女性** | **男性** | **小計** |
| **女性較有此特質** | 45 | 38 | 83 | 4 | 4 | 8 | 36 | 35 | 71 | 23 | 16 | 39 | 38 | 25 | 63 | 54 | 50 | 104 | 57 | 47 | 104 | 37 | 29 | 66 |
| **無差異** | 39 | 34 | 73 | 35 | 26 | 61 | 40 | 35 | 75 | 69 | 48 | 117 | 58 | 45 | 103 | 38 | 25 | 63 | 38 | 25 | 63 | 56 | 40 | 96 |
| **男性較有此特質** | 17 | 8 | 25 | 60 | 50 | 110 | 24 | 10 | 34 | 8 | 16 | 24 | 4 | 10 | 14 | 9 | 6 | 15 | 6 | 9 | 15 | 8 | 11 | 19 |
| **人數** | 101 | 80 | 181 | 99 | 80 | 179 | 100 | 80 | 180 | 100 | 80 | 180 | 100 | 80 | 180 | 101 | 81 | 182 | 101 | 81 | 182 | 101 | 80 | 181 |

在您或您認識的工程與科技領域女性身上，性別在求職時的職務選擇方面有否差異？

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **在您或您認識的工程與科技領域女性身上，性別在求職時的職務選擇方面有否差異？** | **女性** | **男性** | **小計** |
| **否，沒有差異** | 48 | 70 | 118 |
| **有，我有觀察到差異** | 215 | 148 | 363 |
| **沒有接觸經驗，無法回答** | 13 | 24 | 37 |
| **人數** | 276 | 242 | 518 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **選擇內勤為主的職務** | | | **選擇可兼顧家庭的職務** | | | **選擇無須出差的職務** | | | **選擇無須應酬的職務** | | | **選擇無須輪班或值夜班的職務** | | | **選擇較有升遷或加薪機會的職務** | | | |
|  | **女性** | **男性** | **小計** | **女性** | **男性** | **小計** | **女性** | **男性** | **小計** | **女性** | **男性** | **小計** | **女性** | **男性** | **小計** | **女性** | **男性** | **小計** |
| **女性較有此傾向** | 50 | 32 | 82 | 34 | 26 | 60 | 41 | 22 | 63 | 46 | 32 | 78 | 45 | 26 | 71 | 4 | 4 | 8 |
| **無差異** | 5 | 6 | 11 | 22 | 10 | 32 | 14 | 16 | 30 | 9 | 7 | 16 | 10 | 11 | 21 | 26 | 14 | 40 |
| **男性較有此傾向** | 1 | 1 | 2 | 0 | 2 | 2 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 26 | 21 | 47 |
| **人數** | 56 | 39 | 95 | 56 | 38 | 94 | 55 | 39 | 94 | 55 | 39 | 94 | 55 | 38 | 93 | 56 | 39 | 95 |

不同性別在工程與科技領域的求職難易度有否差異？

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **不同性別在工程與科技領域的求職難易度有否差異？** | **女性** | **男性** | **小計** |
| **否，沒有差異** | 24 | 28 | 52 |
| **有，女性較男性困難** | 170 | 93 | 263 |
| **有，女性較男性容易** | 7 | 18 | 25 |
| **沒有接觸經驗，無法回答** | 14 | 9 | 23 |
| **人數** | 215 | 148 | 363 |

在您或您認識的工程與科技領域女性身上，性別在求職時的職務選擇方面有否差異？

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **在您或您認識的工程與科技領域女性身上，性別在求職時的職務選擇方面有否差異？(363人)** | **女性** | **男性** | **小計** |
| **分派工作時女性較不願意接受特定職務或工作條件（例如但不限於須輪班、值夜班、派駐於工地或製造現場）** | 66 | 52 | 118 |
| **分派工作時較不會賦予特定職務或工作條件給女性（例如但不限於須輪班、值夜班、派駐於工地或製造現場）** | 106 | 67 | 173 |
| **在相同條件或資格下女性比較不會被分配到重要的工作** | 114 | 42 | 156 |
| **女性升遷較為困難** | 159 | 77 | 236 |
| **女性升遷較為容易** | 1 | 11 | 12 |
| **女性於討論時比較不敢表達自己的意見** | 39 | 22 | 61 |
| **女性會因為家庭或其他私人因素而婉拒升遷或接受更重要的工作** | 136 | 71 | 207 |
| **女性要比較努力證明自己的能力才能獲得職場肯定或升遷機會** | 130 | 34 | 164 |
| **沒有差異** | 5 | 9 | 14 |
| **沒有接觸經驗，無法回答** | 6 | 3 | 9 |
| **其他** | 6 | 1 | 7 |
| **合計** | 779 | 401 | 1180 |

對您的經驗，不同性別的工程與科技領域主管是否有領導風格的差異？

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **對您的經驗，不同性別的工程與科技領域主管是否有領導風格的差異？** | **女性** | **男性** | **小計** |
| **只與單一性別主管共事過，無法比較差異** | 37 | 37 | 74 |
| **否，沒有差異** | 35 | 18 | 53 |
| **是，有差異** | 143 | 93 | 236 |
| **人數** | 215 | 148 | 363 |

您個人比較偏好與何種性別工程與科技領域的主管共事？

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **您個人比較偏好與何種性別工程與科技領域的主管共事？** | **女性** | **男性** | **小計** |
| **女性** | 12 | 11 | 23 |
| **男性** | 36 | 40 | 76 |
| **無性別偏好** | 95 | 41 | 136 |
| **人數** | 143 | 92 | 235 |

不同性別工程與科技領域的主管領導風格差異主要顯現在哪些層面？

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **不同性別工程與科技領域的主管領導風格差異主要顯現在哪些層面？(236人)** | **女性** | **男性** | **小計** |
| **分派工作時的考量點** | 31 | 14 | 45 |
| **對時間掌控的能力** | 6 | 4 | 10 |
| **對目標掌控的能力** | 18 | 15 | 33 |
| **對細節的要求程度** | 69 | 43 | 112 |
| **對預算掌控的能力** | 5 | 1 | 6 |
| **懲罰或訓誡部屬的嚴厲程度** | 4 | 6 | 10 |
| **懲罰或訓誡部屬的方式** | 6 | 7 | 13 |
| **溝通方式偏好（例如透過面對面溝通、簡訊或訊息、email等）** | 31 | 22 | 53 |
| **獎勵部屬的慷慨程度** | 8 | 5 | 13 |
| **獎勵部屬的方式** | 8 | 3 | 11 |
| **管理方式** | 84 | 55 | 139 |
| **與屬下間相處的態度** | 95 | 61 | 156 |
| **親力親為或充分授權** | 21 | 11 | 32 |
| **非上班時間之任務交辦** | 9 | 2 | 11 |
| **其他** | 2 | 0 | 2 |
| **合計** | 397 | 249 | 646 |